



Analisis Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal

Fiqri Burhanudin
Universitas Pamulang
Rahmayanti Tumanggor
Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: bukanbubur@gmail.com¹ dosen02223@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to analyze the compensation system and physical work environment at PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal. The main focus of the study was to identify how compensation and physical work environment conditions affect employee comfort, motivation, and productivity. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, direct observation, and documentation. The results of the study show that the compensation system in the company already refers to the structure of employee positions and responsibilities, but there is still an inequality in the perception of fairness between employees. On the other hand, the physical work environment still needs improvement, especially regarding air circulation, lighting, and workspace comfort. The conclusion of this study is that fair compensation and a supportive physical work environment have a significant effect on employee performance and job satisfaction. Therefore, it is recommended that companies conduct periodic evaluations of the compensation system and continue to improve the quality of the physical work environment to support employee productivity and welfare*

Keywords: *Compensation, Physical Work Environment, Performance, Job Satisfaction, PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi dan lingkungan kerja fisik di PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi bagaimana pemberian kompensasi serta kondisi lingkungan kerja fisik memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi di perusahaan sudah mengacu pada struktur jabatan dan tanggung jawab karyawan, namun masih terdapat ketimpangan dalam persepsi keadilan antar karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik masih memerlukan peningkatan, terutama terkait sirkulasi udara, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja fisik yang mendukung sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik demi mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja, Kepuasan Kerja, PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal*

PENDAHULUAN

Dalam upaya pembangunan ekonomi nasional, sektor industri memegang peran penting sebagai penggerak utama pertumbuhan. Salah satu subsektor industri yang berkembang pesat dan memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian adalah industri kuliner. Industri ini tidak hanya menciptakan lapangan kerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui rantai pasok, mulai dari petani, produsen bahan baku, hingga tenaga kerja di restoran dan gerai makanan. Seiring dengan pertumbuhan industri kuliner yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan pasar

Dalam upaya pembangunan ekonomi nasional, sektor industri memegang peran penting sebagai penggerak utama pertumbuhan. Salah satu subsektor industri yang berkembang pesat dan memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian adalah industri kuliner. Industri ini tidak hanya menciptakan lapangan kerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui rantai pasok, mulai dari petani, produsen bahan baku, hingga tenaga kerja di restoran dan gerai makanan. Seiring dengan pertumbuhan industri kuliner yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan pasar

PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal sebagai salah satu perusahaan yang terus berkembang, tentu menghadapi tantangan dalam mengelola kedua aspek tersebut secara optimal. Masih terdapat berbagai dinamika di lapangan terkait persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima maupun kondisi lingkungan kerja yang ada. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam mengenai bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja di PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal dipersepsikan oleh karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh terkait kondisi aktual di lapangan serta menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan

Perbedaan antara kompensasi (take home pay) yang diterima oleh karyawan PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta dapat menjadi salah satu faktor yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam upaya tercapainya tujuan perusahaan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam yaitu menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini tabel data lingkungan kerja pada PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal sebagai berikut

Tabel 1. 2
Kedaaan Lingkungan Kerja
Berkarya Indonesia Sejahtera Andal

No.	Indikator	Deskripsi	Kondisi Nyata
1	Pencahayaan	Memiliki kondisi pencahayaan yang baik	Terdapat pencahayaan yang kurang baik, terdapat lampu yang redup dan belum diganti.
2	Sirkulasi Udara	Suhu ruangan baik tidak melebihi dari 25°C	Ruangan kerja yang cukup panas melebihi 25°C karena tidak adanya AC dan sirkulasi udara yang kurang baik.
3	Tata Letak Ruang	Ruangan yang nyaman dan luas untuk memudahkan mobilitas karyawan	Memiliki ruangan yang kurang luas. Karena ukuran meja, kulkas, dan etalase yang terlalu besar.
4	Fasilitas	Peralatan kerja yang baik dan mendukung	Terdapat peralatan memasak dan pendukung lainnya yang sudah tidak layak pakai.
5	Kebisingan	Kebisingan lingkungan kerja dibawah 85 desibel (db)	Memiliki kebisingan yang cukup tinggi disebabkan lokasi outlet di pinggir jalan raya.

Sumber: PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal Crew Outlet, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 terhadap kondisi lingkungan kerja di PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan. Pencahayaan di

tempat kerja sebagian besar sudah baik, namun ada beberapa lampu yang redup dan belum diganti, sehingga mengurangi kualitas pencahayaan di beberapa area. Sirkulasi udara juga menjadi masalah, di mana suhu ruangan melebihi 25°C akibat tidak adanya sistem pendingin udara (AC) dan sirkulasi udara yang kurang baik, sehingga menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan. Selain itu, tata letak ruang kerja yang kurang luas, dengan ukuran meja, kulkas, dan etalase yang terlalu besar, menghambat mobilitas karyawan dan membuat ruangan terasa sempit. Pada aspek fasilitas, beberapa peralatan kerja, terutama peralatan memasak dan pendukung lainnya, sudah tidak layak pakai dan memerlukan pembaruan untuk menunjang kelancaran operasional. Terakhir, kebisingan lingkungan kerja cukup tinggi akibat lokasi outlet yang terletak di pinggir jalan raya, yang dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa aspek yang sudah baik, perusahaan perlu melakukan perbaikan di area-area tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.

Ketidakefektifan dalam pengelolaan kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan pada PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal dituntut untuk tetap optimal dalam menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi hal penting untuk diperhatikan

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Hasibuan (2020:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Jurdi (2018:251) “kompensasi (*compensation*) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.” Menurut Sedarmayanti (2017:9), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.”

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:38) objek analisis adalah fokus utama yang diteliti dalam suatu penelitian, baik berupa individu, kelompok, organisasi, gejala, variabel, atau fenomena tertentu yang ingin dikaji secara mendalam. Objek analisis ini menjadi titik perhatian dalam proses pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, fokus utama diarahkan pada literatur dan data yang berkaitan dengan kompensasi serta kondisi lingkungan kerja fisik yang diterapkan oleh PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal. Adapun objek dalam penelitian ini adalah PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal yang beralamat di Jl. Boulevard Anggrek Raya No.2, Tirtajaya, Kec. Sukmajaya, Kota Depok, Jawa Barat 16412.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber pertama, dasar penentuan kompensasi di PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal sudah mengikuti standar yang berlaku dengan memperhatikan beban kerja dan tanggung jawab posisi serta regulasi pemerintah seperti

Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai acuan utama. Hal ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyebutkan bahwa kompensasi harus disesuaikan dengan beban kerja dan standar upah yang berlaku agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selanjutnya, dari narasumber kedua, diperoleh bahwa terdapat persepsi adanya ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja di lapangan, terutama karena gaji yang diberikan masih berada di bawah UMP sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya gap antara kebijakan kompensasi yang diatur oleh manajemen dan realitas yang dirasakan oleh karyawan.

Untuk sumber informasi dalam pengelolaan lingkungan kerja, narasumber pertama menyebutkan bahwa perusahaan menggunakan data dari survei kepuasan kerja, evaluasi kinerja, serta laporan supervisor. Sementara itu, narasumber kedua hingga keempat mengungkapkan kendala yang dialami seperti kurangnya pencahayaan, sirkulasi udara yang tidak memadai, dan ruang kerja yang sempit. Hal ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja masih perlu diperhatikan secara lebih serius agar dapat menunjang kenyamanan dan produktivitas karyawan

Metode penentuan kompensasi yang diterapkan menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif meliputi perhitungan jam kerja dan produktivitas, sedangkan pendekatan kualitatif dilakukan melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen yang menggabungkan data objektif dan subjektif untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif dalam menetapkan kebijakan SDM

Namun, narasumber kedua, ketiga dan keempat menilai bahwa kompensasi yang diterima belum optimal karena tidak sesuai dengan beban kerja dan belum didukung oleh tunjangan yang memadai. Selain itu, komunikasi antara karyawan dan manajemen melalui laporan mingguan menjadi media yang efektif untuk menyampaikan masukan terkait kondisi lingkungan kerja, namun masih ditemukan kendala dalam pemenuhan fasilitas seperti pendingin udara dan perbaikan alat kerja. Hal ini menunjukkan adanya gap antara perencanaan kebijakan dan implementasi di lapangan yang perlu diperbaiki agar tujuan peningkatan kepuasan kerja dapat tercapai.

Hambatan utama yang ditemukan berdasarkan wawancara narasumber adalah adanya ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima karyawan dengan beban kerja yang sebenarnya. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, dari sisi lingkungan kerja, masih terdapat kendala seperti suhu ruangan yang panas, ruang kerja yang sempit, dan pencahayaan yang kurang, yang berdampak pada kenyamanan dan kesehatan karyawan selama bekerja

Kendala lain yang diidentifikasi adalah minimnya tunjangan dan fasilitas pendukung kerja seperti alat kerja yang kurang memadai dan kurangnya pendingin udara. Hal ini tercermin dari lemahnya sistem komunikasi yang meskipun telah tersedia, namun belum mampu menangani permasalahan di lapangan secara cepat dan menyeluruh

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan terhadap kebijakan kompensasi dan pengelolaan lingkungan kerja dengan melibatkan partisipasi aktif dari karyawan sebagai sumber informasi utama. Perbaikan ini penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan secara menyeluruh

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penulis terhadap permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja fisik pada PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa dasar penentuan kompensasi di PT Berkarya Indonesia Sejahtera Andal telah mengacu pada perhitungan beban kerja, tanggung jawab posisi, serta memperhatikan regulasi pemerintah seperti Upah Minimum Provinsi (UMP). Namun, pada praktiknya, masih terdapat ketidaksesuaian antara kebijakan yang ditetapkan dan kondisi nyata di lapangan, di mana sebagian karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang dijalankan

2. Dalam aspek lingkungan kerja, perusahaan telah menyusun standar operasional yang mengatur kenyamanan dan keamanan kerja. Meskipun demikian, masih terdapat berbagai keluhan dari karyawan mengenai kondisi fisik tempat kerja seperti sirkulasi udara yang buruk, suhu ruangan yang panas, pencahayaan yang minim, serta keterbatasan ruang gerak. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut terhadap kenyamanan kerja karyawan di outlet
3. Hambatan yang dihadapi perusahaan dalam penerapan kebijakan kompensasi dan pengelolaan lingkungan kerja meliputi keterbatasan anggaran perusahaan, keterlambatan dalam menindaklanjuti keluhan karyawan, serta kurangnya optimalisasi komunikasi antara karyawan dan manajemen. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi menyeluruh dan peningkatan sistem pengelolaan kompensasi serta fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (1 ed.). Riau: Zanafa Publishing.
- Arief, M. (2020). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT.Fega MariKultura,Pulai Jukung,Kepulauan Seribu,DKI Jakarta). *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 82-102. doi:<https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7232>
- Astuti, W., Lismiatun, & Fauziah, G. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada. *JURNAL SeMaRaK*, 6(3), 44-57. doi:<https://doi.org/10.32493/smk.v6i3.38371>
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing* (Pertama ed.). Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu, Hasibuan S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 1-13. doi:<https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen* (1 ed.). Purwokerto: CV. Pena Persada.